CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

Mês: Setembro

CIRCULAR N.º 73/2016

ASSUNTO: Sanções disciplinares – Procedimento disciplinar.

Traços essenciais da sua regulamentação.

O Empregador não é, – nem deve sujeitar-se a ser –, um poço sem fundo de deveres.

Embora sem a relevância dada aos Trabalhadores – a Constituição tem um art.º 59, cujo título é "Direito dos Trabalhadores" – o Empregador tem um estatuto protegido pela Constituição, porquanto no sector privado é-lhe reconhecido a

- "...propriedade ou gestão"
- como pessoa singular ou colectiva, dos meios de produção que lhe pertencem. o que, nada mais faz do que reconhecer, de forma envergonhada, um princípio (direito) que merece um artigo na "Declaração Universal dos Direitos do Homem", artigo 17:
 - " 1 Toda a pessoa, individual ou colectivamente, tem direito à propriedade.
 - 2 Ninguém pode ser arbitrariamente privado da sua propriedade".
- E, se dúvidas houvesse, a "Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia", aprovada no Conselho Europeu de Nice, em 7 Dezembro 2000 objecto da Resolução Assembleia República n.º 69/2000 tem um art.º 16, que diz:
 - " É reconhecida a liberdade de empresa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais".

logo seguido de um art.º 17, com o título "Direito de propriedade",

" 1 – Todas as pessoas têm o direito de fruir da propriedade dos seus bens legalmente adquiridos, de os utilizar, de dispor deles e de os transmitir em vida ou por morte. Ninguém pode ser privado da sua propriedade (...)."

O que, na versão final da CARTA, subscrita pelo Parlamento Europeu; Conselho de União Europeia; e, Comissão Europeia, ficou com esta redacção final:

Artigo 16.º

"É reconhecida a liberdade de Empresa, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais".

Artigo 17.º

" 1 – Todas as pessoas têm direito a fruir da propriedade dos seus bens legalmente adquiridos, de os utilizar, de dispor deles e de os transmitir em vida ou por morte. Ninguém podem ser privado de sua propriedade, excepto por razões de utilidade pública, nos casos e condições previstas por lei e mediante justa indemnização pela

CARLOS F. SANTOS CARVALHO ADVOGADO

respectiva perda, em tempo útil. A utilização dos bens pode ser regulamentada por lei na medida necessária ao interesse geral.

" 2 - É protegida a propriedade intelectual."

Ora, estas orientações, direitos, estão consagrados no Código do Trabalho, em dois artigos 97 e 98, nos termos seguintes:

Artigo 97.º

Poder de direcção

"Compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem".

Artigo 98.º

Poder Disciplinar

"O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho."

Ora, convêm não esquecer que o poder disciplinar, exercesse pelo procedimento disciplinar, que tem regras, infelizmente, escassamente apresentadas no Código. E dizemos, "infelizmente", porquanto, no que ao processo disciplinar diz respeito, apenas uma tem consagração, no n.º 6, art.º 329, Cód. Trabalho.

- " 6 A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador".
- e, para os "apressados" e "facilitadores" pode parecer que esta é a única regra, a obedecer. Não é. Vamos reunir algumas outras, tão importantes como aquela:
- o poder disciplinar prescreve um ano após a prática de infracção n.º 1, art.º 329;
- as sanções disciplinares que podem ser aplicadas constam das 6 alíneas, do art.º
 328, n.º 1, CT, e só essas.
- o procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes ao conhecimento da infracção – n.º 2, art.º 329;
- o procedimento disciplinar prescreve decorrido 1 (um) ano após a data da abertura do processo, e o trabalhador não seja notificado da decisão – n.º 3, art.º 329;
- aberto o processo, o empregador pode suspender o trabalho, atenção "...se a presença deste se mostrar inconveniente" – n.º 5, art.º 329;
- durante a suspensão, preventiva, o trabalhador mantêm o direito à retribuição n.º
 art.º 329;
- a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção; e, à culpa do infractor – n.º 1, art.º 330;
- não se pode aplicar mais de uma sanção, pela mesma infracção n.º 1, art.º 330;
- sob pena de caducidade a aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 (três) meses subsequentes à decisão no processo n.º 2, art.º 330;

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

- o empregador deve possuir um registo (Livro de Sanções) de todas as sanções aplicadas – n.º 1, art.º 332;
- qualquer sanção pode ser agravada pela sua divulgação (por escrito), no âmbito da Empresa – n.º 4, art.º 328;
- e, se a sanção disciplinar, prevista aplicar, for o despedimento, com invocação de justa causa, tenho em atenção mais o seguinte:
- que o comportamento culposo do trabalhador, pela sua gravidade e consequências,
 "...torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho –
 n.º 1, art.º 351;
- pode instaurar-se um inquérito prévio, desde que:
 - a) se mostre necessário para fundamentar a "Nota de Culpa" art.º 352;
 - b) desde que seja aberto nos 30 dias seguintes à suspeita de comportamento irregular mesmo;
 - c) o inquérito seja conduzido por forma diligente mesmo; e,
 - d) a "Nota de Culpa" seja notificada "...até 30 dias após a conclusão do mesmo" mesmo.
- a "Nota de Culpa" deve referir, obrigatoriamente, a "...intenção de proceder ao despedimento do trabalhador" n.º 1, art.º 353;
- com a notificação da "Nota de Culpa", sendo caso disso, pode suspender preventivamente o trabalhador, c/ pagamento retribuição n.º 1, art.º 354;
- ou, nos 30 dias anteriores à notificação da "N.C.", desde que o empregador justifique, por escrito, a razão de o fazer n.º 2, art.º 354;
- o prazo para o trabalhador responder (e consultar o processo) é de 10 (dez) dias úteis – n.º 1, art.º 355;
- caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou trabalhador no gozo de licença parental, obter o parecer da entidade competente – n.º 1, art.º 63;
- é obrigado a ouvir até um máximo de 10 Testemunhas, indicadas pelo trabalhador;
 um máximo de 3, por cada facto n.º 3, art.º 356;
- a "decisão" no processo despedimento é lavrada no prazo de 30 dias n.º 1, art.º 357.
- a "decisão" deve ser fundamentada e ser lavrada em escrito n.º 5, art.º 357.

Em resumo: o procedimento disciplinar é para ser feito por técnico; que saiba o que está a fazer, não por um qualquer "curioso" ou "espontâneo".

